
DAJ-AE-147-10
07 de julio de 2010

Señor
Ronald Gilles
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su correo electrónico del 22 de mayo de 2009, mediante el cual solicita el criterio de esta Dirección, respecto de la posición del Banco Popular de efectuar rebajas salariales sin límite y sin ajustarse a lo dispuesto por el Código de Trabajo, en razón de créditos adquiridos ante dicha Institución, basándose en lo dispuesto por la Ley 4351.

De previo a la resolución de la presente consulta se le solicitan las disculpas correspondientes por el atraso en la atención de la misma, la cual se debe a la gran cantidad de trabajo recibido por esta Dirección.

I.- SOBRE EL EMBARGO DE SALARIO

El artículo 172 del Código de Trabajo establece el procedimiento que debe seguirse, para aplicar los embargos de salario:

“Artículo 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas”.

Para aplicar el embargo de un salario, en primer lugar debe calcularse la suma mínima totalmente inembargable, para lo cual se debe tomar como base el salario mensual mínimo del Decreto de Salarios Mínimos, que para este semestre corresponde al de los trabajadores no calificados de la agricultura. Este salario es de ₡123.631,00 por mes, de conformidad con el Decreto de Salarios Mínimos No. 35665-MTSS, del 5 de enero de 2010 vigente para el primer semestre del 2010.

La SUMA MÍNIMA TOTALMENTE INEMBARGABLE PARA TODO SALARIO, se obtiene, con base en lo que indica el párrafo cuarto del artículo citado, al deducir las cargas sociales del salario mínimo legal ₡123.631,00, sea un 9% (₡11.126,79), resultando un monto de ₡112.504,21.

Una vez calculada la suma mínima totalmente inembargable, se toma el salario bruto del trabajador y se le deducen las cuotas obligatorias sobre su salario, que pueden ser solo las cargas sociales y en aquellos salarios que sobrepasen el monto mínimo de ley, se les debe rebajar el impuesto de renta. Los salarios que excedan de ese límite inembargable, son embargables hasta en una octava parte de la proporción que llegue hasta tres veces esa cantidad (₡112.504,21 * 3), es decir si sobran, ₡337.512,63 o lo que sobre inferior a esa suma, es embargable en una octava parte. Lo que exceda de esa cantidad, es embargable en un cuarta parte.

Una vez obtenido el monto posible a embargar del salario, se podrán aplicar tantos embargos como soporte el mismo, según los límites descritos. O sea, que si se aplica un embargo y todavía existen sumas restantes sobre las cuales se puede practicar un embargo adicional, el mismo se aplicará sobre el sobrante.

Un aspecto importante de destacar es la obligación de respetarle al trabajador el monto mínimo inembargable de su salario, ya que según lo que indica la ley, no puede el patrono aplicar sumas mayores a lo permitido y dejarlo sin un sustento mínimo; toda vez que el trabajador deberá sobrevivir y pagar sus necesidades con el monto mínimo no embargable que no puede ser reducido por su patrono.

Es legalmente posible que a un empleado se le pueda embargar el salario por dos o más deudas con diferentes acreedores, lo cual dependerá del salario que tenga el trabajador. Esto significa que a pesar de ser viable legalmente el embargo por dos o más deudas con diversos acreedores, el mismo no procede en todos los casos, pues como se indicó supra, dependerá del salario que tenga el trabajador, y para determinar dicha procedencia se debe realizar el procedimiento descrito y establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

En caso de que no se puedan aplicar todos los embargos, deberá aplicarse solamente uno de ellos y esperar a que se cancele la primera deuda para aplicar las otras. Pero en ningún supuesto es posible dejar al trabajador sin salario por la aplicación de embargos pues como se dijo en la presente, la ley protege el ingreso alimentario de los trabajadores estableciendo límites para el embargo de los salarios.

II.- SOBRE LAS DEDUCCIONES POR OPERACIONES DE CRÉDITO CON INSTITUCIONES DE CRÉDITO.

El artículo 174 del Código de Trabajo, estipula que:

“Artículo 174.- Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables. Quedan salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquellos.” (El resaltado es propio de la autora)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo supra indicado, si un trabajador suscribe una operación de crédito con una cooperativa u otra institución de crédito y autoriza el rebajo de su salario de las cuotas que se encuentre obligado a pagar, el monto a deducir no se verá limitado por las reglas establecidas para el embargo de salario.

No obstante, esto no significa que las deducciones por ese concepto puedan afectar la suma mínima inembargable, ya que lo dispuesto en el artículo 174 citado, debe interpretarse en conjunto con lo indicado en el artículo 984 del Código Civil, en el cual se indica lo siguiente:

“Artículo 984.- No pueden perseguirse por ningún acreedor, y en consecuencia no podrán ser embargados ni secuestrados en forma alguna:

1) Los sueldos, en la parte que el Código de Trabajo, los declare inembargables...” (El resaltado es proveído)

La norma supra transcrita, nace a la vida jurídica por Ley No. 4418 del 22 de setiembre de 1969, mediante la cual también se introduce el segundo párrafo del artículo 174 del Código de Trabajo.

En consecuencia, se llega a la obligada conclusión de que la intención del legislador es la de salvaguardar la suma mínima inembargable estipulada por el Código de Trabajo, la cual no podrá ser objeto de cesión, venta, embargo o gravamen.

La salvedad establecida en el artículo 174 citado, en relación con las operaciones legales que se suscriban con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas que se rigen por los mismos principios de éstas, se refiere a la posibilidad de que si un trabajador contrae una deuda con alguna de esas entidades, la misma podrá ser deducida del monto de su salario **que supere** la suma mínima inembargable, independientemente de si ésta supera la proporción embargable del salario, pero siempre respetando el derecho del trabajador de percibir un monto mínimo que le permita cubrir sus necesidades esenciales.

No tiene asidero legal el afirmar que el artículo 9 de la Ley 4351, sea la Ley Orgánica del Banco Popular, faculta a dicha entidad a efectuar rebajos sin límite, y sin respetar la suma mínima inembargable que regula el Código de Trabajo.

Dicho artículo hace referencia únicamente a la obligación del patrono de deducir del salario del trabajador las cuotas estipuladas para el pago de operaciones de crédito con el Banco. Pero debe entenderse que estas cuotas son fijadas de previo acuerdo entre el trabajador y la entidad y debe **necesariamente** asegurarse que la suma mínima inembargable no se vea disminuida, de manera que se garantice que el trabajador recibirá al menos dicha suma.

III.- CONCLUSION

La suma mínima inembargable establecida en el artículo 172 del Código de Trabajo, debe respetarse tanto en la aplicación de embargos como en las deducciones por deudas contraídas con cooperativas o instituciones de crédito que se rigen por los principios de éstas.

La Empresa deberá comunicar a la entidad cooperativa o de crédito que corresponda, la imposibilidad legal de aplicar las deducciones que superen la suma mínima inembargable, toda vez que la protección del salario que establece el artículo 172 del Código de Trabajo es un derecho irrenunciable según lo establece el artículo 11 del mismo Código, esto significa que cualquier autorización que afecte la suma

inembargable del salario, es nula y se tiene por no puesta. Será problema de las instituciones de crédito y/o cooperativas buscar la forma de que el trabajador pague independientemente las cuotas de los créditos.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/lsr
Ampo: 24 D) 1.